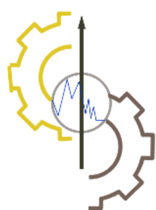
E-ISSN: 2717-4581 | P-ISSN: 2783-1345



Innovation Management and Operational Strategies

www.journal-imos.ir

Inov. Manage. Oper. Stra. Vol. 2, No. 2 (2021) 137–152.





Paper Type: Original Article

Appraisal of the Effect of TQM and Entrepreneurship on Organizational Performance of Rangsazi Company of Iran

Mehdi Ajalli[1,*], Mohammad Mahdi Mozaffari[2], Mina Akbari Ghalee Jough[3]

[1] *Department of Management, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran; mehdiajalli2010@gmail.com.*
[2] *Department of Management, Faculty of Social Sciences, Imam Khomeini International University (IKIU) Qazvin, Qazvin, Iran; mozaffari@soc.ikiu.ac.ir.*
[3] *Department of Industrial Management, Institute of Higher Education Allameh, Qazvin, Iran; mina_akbari@yahoo.com.*

Citation:



Ajalli, M., Mozaffari, M. M., & Akbari Ghalee Jough, M. (2021). Appraisal the effect of TQM and entrepreneurship on organizational performance of rangsazi company of Iran. *Innovation management and operational strategies, 2*(2), 137-152.

Received: 04/05/2021 Reviewed: 27/06/2021 Revised: 21/07/2021 Accept: 01/08/2021

Abstract

Purpose: This study aimed to investigate the effect of total quality management and entrepreneurship on the organizational performance of Iran Paint Company using a descriptive correlation method.

Methodology: The study's statistical population was 200 employees of Iran Paint Company, 132 selected by simple random sampling. For data collection, three questionnaires, Moghimi Inclusive Quality Management (2009), Antoncic and Hisrich Entrepreneurship (2003), and Carabulot Organizational Performance Questionnaire (2015), were used. Their reliability through Cronbach's alpha coefficient was 0.86 and 0.82, respectively. And 0.89 was obtained. A structural equation model test was used to analyze the data using SPLS software.

Findings: The results showed that total quality management and entrepreneurship have a positive and significant effect on the organizational performance of Iran Paint Company. The results also showed that entrepreneurship positively and significantly affects organizational performance. Finally, the results show the impact of total quality management on organizational performance with the role of entrepreneurial mediator.

Orginality/Value: In total quality management and entrepreneurship, organizations that care about these variables perform better in achieving high levels of growth and development.

Keywords: Total quality management, Entrepreneurship, Organizational performance, Rangsazi Co. of Iran.

https://doi.org/10.22105/imos.2021.289223.1104

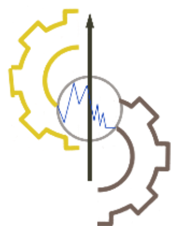


Corresponding Author: mehdiajalli2010@gmail.com



http://dorl.net/dor/20.1001.1.27831345.1400.2.2.3.1





Innovation Management & Operational Strategies

مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی

دوره ۲، شماره ۲، (۱۴۰۰)، ۱۵۲-۱۳۷

www.journal-imos.ir





نوع مقاله: پژوهشی

بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی در شرکت رنگ‌سازی ایران

مهدی اجلی[۱،*]، محمدمهدی مظفری[۲]، مینا اکبری قلعه‌جوق[۳]

[۱]گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

[۲]گروه مدیریت، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) قزوین، قزوین، ایران.

[۳]گروه مدیریت صنعتی، موسسه آموزش عالی علامه مجلسی، قزوین، ایران.

چکیده

هدف: تحقیق حاضر باهدف «بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر و کارآفرینی بر عملکرد سازمانی شرکت رنگ‌سازی ایران» به روش توصیفی- همبستگی صورت گرفته است.

روش‌شناسی پژوهش: جامعه آماری تحقیق ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت رنگ‌سازی ایران بود که تعداد ۱۳۲ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، از سه پرسشنامه مدیریت کیفیت فراگیر مقیمی (۱۳۸۸)، کارآفرینی آنتونیک و هیستریچ[۱] (۲۰۰۳)، پرسشنامه عملکرد سازمانی کارابولوت (۲۰۱۵) استفاده‌شده است که پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۸۲ و ۰/۸۹ به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPLS استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدیریت کیفیت فراگیر و کارآفرینی بر عملکرد سازمانی شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج همچنین نشان داد که کارآفرینی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. درنهایت نتایج نشان از تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی دارد.

اصالت/ارزش‌افزوده علمی: درزمینهٔ مدیریت کیفیت فراگیر و کارآفرینی، سازمان‌هایی که به این متغیرها اهمیت می‌دهند، در دست‌یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت کیفیت فراگیر، کارآفرینی، عملکرد سازمانی، شرکت رنگ‌سازی ایران.

---

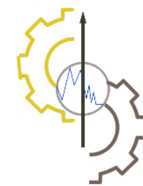
[۱] Antoncic and Hisrich

* نویسنده مسئول

mehdiajalli2010@gmail.com

https://doi.org/10.22105/imos.2021.289223.1

http://dorl.net/dor/20.1001.1.27831345.1400.2.2.3.1



۱- مقدمه

شرکت رنگ‌سازی ایران اولین تولیدکننده رنگ و رزین در ایران از سال ۱۳۱۸ فعالیت تولیدی رسمی خود را آغاز و همه واحدهای مؤثر بر کیفیت با برخورداری از سیستم مدیریت کیفیت مطابق با استاندارد ایزو ۹۰۰۱:۲۰۰۸ بر اساس خط‌مشی کیفیت شرکت یعنی تولید محصولات باکیفیت بالا، رضایت و خلق ارزش برای مشتری و بهبود مستمر، گام برمی‌دارند. سه واحد تولیدی رنگ‌سازی، رزین سازی و قوطی سازی در شرکت فعال‌اند. محصولات رنگ‌های ساختمانی شرکت با نشان دیرآشنای گوزن به بازار عرضه می‌شود. در طول سالیان، کیفیت همواره بهترین انگیزه مشتریان برای انتخاب محصولات بوده و ازاین‌رو برای جلب و حفظ اعتماد مشتریان، همواره تولید محصولات باکیفیت مطلوب و مطابق با استانداردها سرلوحه کار قرار داشته و رضایتمندی مشتریان پشتوانه محکم جهت نیل به اهداف بزرگ است.

کارشناسان معتقدند که پایین بودن سطح عملکرد شغلی کارکنان، یکی از مشکلات سازمان‌های ایرانی بوده که در صورت توجه به موضوع توانمندسازی کارکنان، مزیت‌های فراوانی از قبیل بهبود عملکرد شغلی، کاهش اشتباهات، افزایش سرعت تصمیم‌گیری، بهبود مشارکت و نوآوری برای سازمان به همراه دارد (بابایی و مجیدی[۱]، ۲۰۱۵). یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان‌های کوچک و بزرگ، بهبود عملکرد سازمانی است. سازمان‌ها سالانه مبالغ عظیمی بر روی منابع انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند تا از این راه بتوانند کاهش هزینه‌ها، افزایش کیفیت، افزایش انعطاف‌پذیری، افزایش رضایت مشتری و بهبود کلی عملیات را به دست آورند؛ اما همواره نگرانی مجریان برنامه‌های توسعه در بخش خصوصی این است که آیا این سرمایه‌گذاری‌ها در عملکرد شرکت مؤثر است. درواقع می‌توان گفت که بقاء و تداوم فعالیت سازمان‌ها و مؤسسات به چگونگی کارایی و اثربخشی عملکرد کارکنان بستگی دارد (ناظم و حمودی[۲]، ۲۰۰۶). عوامل مختلفی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد که از مهم‌ترین عوامل، مدیریت کیفیت فراگیر[۳] و کارآفرینی می‌باشد. ایجاد جو رقابتی در میان سازمان‌ها و تلاش پایان‌ناپذیر آن‌ها در جهت بهبود کیفیت خدمات و محصولات و برآورده ساختن انتظارات و نیازهای مشتریان سبب گردیده است سازمان‌ها در جستجوی روشی جامع، قابل‌اعتماد و انعطاف‌پذیر برای ارزیابی عملکرد خود باشند تا بتوانند اطلاعات دقیق و جامعی در مورد موقعیت و عملکرد خود در جامعه به دست آورند. الگوهای تعالی سازمانی به‌عنوان ابزاری قوی برای سنجش میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان‌های مختلف به‌کاربرده می‌شوند (احمدی و همکاران[۴]، ۲۰۱۶). درواقع بسیاری از سازمان‌های دنیا به نقش و اهمیت کیفیت پی برده‌اند. تقاضای هوشمندانه مشتریان برای کسب کیفیت بهتر، سازمان‌ها را ملزم به ارائه محصولات و خدمات باکیفیت بالا به‌منظور برآورده کردن انتظارات مشتریان و موفقیت در بازار کرده است. بدین منظور، سازمان‌ها باید یک فلسفه مدیریت نوآورانه‌ای داشته باشند که بتواند به آن‌ها در دستیابی به مزایای رقابتی نسبت به رقبا کمک کند. مدیریت کیفیت فراگیر به‌عنوان یکی از این فلسفه‌های مدیریت می‌تواند به سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد موردنظر کمک کند (الدهافری و السویدی[۵]، ۲۰۱۶). با توجه به موفقیت‌های مدیریت کیفیت فراگیر در شرکت‌های تولیدی، سازمان‌های خدماتی نیز رو به کاربرد این سیستم مدیریتی آوردند و امروزه مدیریت کیفیت در خودروسازی و بسیاری سازمان‌های دیگر به کار گرفته می‌شود. بااین‌وجود سازمان‌ها در سطوح مختلفی از پذیرش مدیریت کیفیت قرار داشته و عمدتاً تنها به شکل عادت از اصول آن پیروی و درواقع مدیریت کیفیت تبدیل به عادت در سازمان‌های داخلی شده است و از آن تنها به دریافت گواهینامه‌ای بسنده می‌شود. این موضوع ناشی از عدم شناخت کافی نسبت به اصول مدیریت کیفیت فراگیر است (محمد زاده و مهراب قوچانی[۶]، ۲۰۱۶). امروزه، سازمان‌ها با چالش‌های زیاد ناشی از تغییر در ترجیحات مصرف‌کنندگان، روبرو هستند. جهت پیروزی در رقابت با سایر سازمان‌ها، باید عکس‌العملی سریع با استراتژی قوی داشت (ابراهیمی نژاد و همکاران[۷]، ۲۰۱۲).

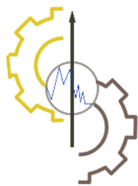
در ادبیات فعلی، بسیاری از محققان کارآفرینی، ویژگی‌های کارآفرینی، فعالیت‌ها و تأثیر قابل‌توجه و مثبت آن‌ها بر نتایج عملکرد را برجسته کرده‌اند. بسیاری از محققان رابطه بین جهت‌گیری کارآفرینی و عملکرد سازمانی را موردبررسی قرار دادند که بسیاری از آن‌ها اثرات مثبت و معناداری داشتند، از سوی دیگر، محققان دیگر این نوع رابطه را پیدا نکردند. نتایج ناسازگار از این رابطه در ادبیات، زمینه بررسی این تحقیق در جامعه متفاوت‌تر را فراهم کرده است. در همین راستا، پژوهش‌های انجام‌شده نیز درزمینهٔ مدیریت کیفیت فراگیر و کارآفرینی نشان‌دهنده آن است که در سازمان‌هایی که به این متغیرها اهمیت بدهند، در دست‌یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند.

---

۱ Babaei and Majidi
۲ Nazem and Hamoudi
۳ Total Quality Management (TQM)
۴ Ahmadi et al.
۵ Al-Dhaafri and Al-Swidi
۶ Mohammadzadeh and Mehrab Ghouchani
۷ Ebrahimi Nezhad et al.

اجلی و همکاران/ مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰، صفحه: ۱۵۲-۱۳۷

لذا در چند دهه اخیر، توجه به مدیریت کیفیت فراگیر و کارآفرینی به یک ضرورت غیرقابل‌اجتناب تبدیل‌شده است چراکه سازمان‌ها از این طریق می‌توانند شاخص‌های مزیت رقابتی ازجمله عملکرد کارکنان خود را بهبود و توسعه دهند. مسئله اصلی پژوهش آن است که مدیریت کیفیت فراگیر و کارآفرینی بر عملکرد سازمانی شرکت رنگ‌سازی ایران چه تأثیری دارد؟

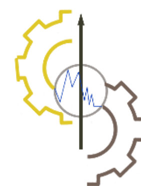


۲- مروری بر مبانی نظری، پیشینه و مدل مفهومی پژوهش

مسعودی[۱] (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت کیفیت جامع بر نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط با نقش میانجی یادگیری سازمانی پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت کیفیت جامع بر نوآوری و یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که تأثیر یادگیری سازمانی بر نوآوری سازمانی مثبت و معنادار می‌باشد. علاوه بر این، یافته‌ها حاکی از آن است که مدیریت کیفیت جامع بر نوآوری سازمانی از طریق متغیر میانجی یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مدیریت کیفیت جامع و یادگیری سازمانی می‌توانند در جهت ایجاد و بهبود نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط مؤثر واقع شوند. رضایی زیولایی و زند حسامی[۲] (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت کیفیت (جنبه‌های نرم و سخت) بر عملکرد نوآوری سازمان با نقش میانجی قابلیت نوآوری فناورانه و رفتار فعالانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان کشور پرداختند. داده‌های این پژوهش از شرکت‌های دانش‌بنیان ایرانی فعال در حوزه تجهیزات و مواد آزمایشگاهی جمع‌آوری گردید. با استفاده از متدولوژی مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس به بررسی فرضیات پرداخته شد. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت کیفیت نرم با میانجی‌گری قابلیت نوآوری و رفتار فعالانه کارکنان بر عملکرد نوآوری تاثیر معنادار دارد و مدیریت کیفیت سخت بر قابلیت نوآوری تأثیر معناداری دارد؛ همچنین قابلیت نوآوری نیز بر عملکرد نوآوری سازمان به‌صورت معنادار تأثیر می‌گذارد. شیری و همکاران[۳] (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد بانک‌های شهر ایلام با نقش میانجی بازار گرایی پرداختند. آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که مدیریت کیفیت جامع بر بازار گرایی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و تأثیر مثبت بازار گرایی بر عملکرد سازمانی نیز به اثبات رسید. نتایج به‌دست‌آمده همانند پژوهش‌های گذشته در خصوص اثرگذاری مثبت دو رویکرد مدیریت کیفیت جامع و بازارمحوری بر عملکرد بوده و آشکار گردید که بازار گرایی می‌تواند در اثرگذاری مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد نقش واسطه را ایفا کند. شول و مزروعی نصرآبادی[۴] (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر نوآوری با تبیین نقش میانجی یادگیری بین سازمانی پرداختند. در این تحقیق جهت آزمون مدل مفهومی تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار لیزرل، استفاده شد که نتایج حاکی از برازش مطلوب مدل بود. نتایج تحقیق بیانگر این است که مدیریت کیفیت فراگیر تأثیر مثبت و معنی‌داری بر عملکرد نوآوری دارد و یادگیری بین سازمانی در این رابطه نقش میانجی دارد. خسروی و همکاران[۵] (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی اثر مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی بر عملکرد تعاونی‌ها از دیدگاه اعضای تعاونی‌های مرغداران استان کرمانشاه» به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی و عملکرد تعاونی‌ها در سطح اطمینان ۹۹% رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیره نشان داد که حدود ۳۷% از تغییرات متغیر عملکرد تعاونی، ناشی از متغیرهای نوسازی راهبردی، پیشگامی و ریسک‌پذیری است. حسینی[۶] (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی «تعیین رابطه بین مدیریت کیفیت فراگیر و عملکرد مالی با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه فکری» پرداخت و نتایج پژوهش نشان داد بین مدیریت کیفیت فراگیر و سرمایه فکری رابطه معنادار وجود دارد. بین سرمایه فکری و عملکرد مالی رابطه معنادار وجود دارد. بین مدیریت کیفیت فراگیر و عملکرد مالی رابطه معنادار وجود دارد. بین مدیریت کیفیت فراگیر و عملکرد مالی از طریق سرمایه فکری رابطه معنادار وجود دارد. رضایی و همکاران[۷] (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی» به این نتایج دست یافتند که اثر مثبت و معنی‌داری بر متغیر وابسته برخوردار است و درمجموع ۴۱% از واریانس عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی را تبیین نمود. لذا تقویت گرایش کارآفرینانه به‌طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود. همچنین، یادگیری

---

[۱] Masoudi
[۲] Rezaei Zivalaei and Zand Hesami
[۳] Shiri et al.
[۴] Shoul and Mazroui Nasrabadi
[۵] Khosravi et al.
[۶] Hosseini
[۷] Rezaei et al.



سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و یادگیری سازمانی به‌واسطه کارآفرینی سازمانی بر عملکرد تأثیر غیرمستقیم دارد. شاردری و همکاران[1] (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی» به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت تهاجمی با عملکرد تجاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. چن و هوآنگ[2] (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر نوآوری سازمانی بر عملکرد سازمانی به این نتایج دست می‌یابند که عملکرد سازمانی به‌طور مثبتی به‌وسیله نوآوری فنی و اداری تأثیر می‌پذیرد. نتایج پژوهش آن‌ها همچنین نشان داد که یادگیری سازمانی به‌طور مثبت و معنی‌داری بر عملکرد سازمانی از طریق نوآوری اداری و نوآوری فنی می‌گذارد. هانگ و همکاران[3] (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت کیفیت جامع و یادگیری سازمانی بر عملکرد نوآوری در صنعت با تکنولوژی بالا» نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و یادگیری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد نوآوری سازمانی دارد. همچنین مدیریت کیفیت فراگیر تأثیر مثبتی بر یادگیری سازمانی دارد. درنهایت یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت کیفیت فراگیر و عملکرد نوآوری دارد. توپولوویچ[4] (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «تأثیر به‌کارگیری مدیریت کیفیت فراگیر در بهبود عملکرد تولید و رضایت مشتریان» نشان داد که مدیریت کیفیت فراگیر و ابعاد آن، تعهد مدیریت ارشد سازمان و مسئولیت‌پذیری تأثیر مثبتی بر بهبود عملکرد تولید و رضایت مشتریان دارد. الدهافری و السویدی (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی بر عملکرد سازمانی» نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. درنهایت مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گرایش به کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد. آنیل و ساتیش[5] (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت کیفیت فراگیر با عملکرد شرکت، یک چارچوب مفهومی از سازمان‌های هندی» نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و ابعاد آن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت‌های هندی دارد. زهیر و همکاران[6] (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معنادار بر عملکرد کارکنان و مالی با نقش میانجی گرایش به کارآفرینی دارد. گرایش به کارآفرینی بر عملکرد مالی و عملکرد کارکنان دارد. همچنین مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش به کارآفرینی دارد.

در **جدول ۱**، خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش ارائه‌شده است:

جدول ۱- خلاصه پژوهش‌های مرتبط داخلی.
Table 1- Summary of internal related research.

موضوع پژوهش	محققان و سال	متغیرهای کلیدی
تاثیر مدیریت کیفیت جامع بر نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط با نقش میانجی یادگیری سازمانی	مسعودی (۲۰۲۱)	مدیریت کیفیت جامع، نوآوری، یادگیری سازمانی
تأثیر مدیریت کیفیت (جنبه‌های نرم و سخت) بر عملکرد نوآوری سازمان با نقش میانجی قابلیت نوآوری فناورانه و رفتار فعالانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان کشور	رضایی زیولایی و زند حسامی (۲۰۲۰)	مدیریت کیفیت، نوآوری، قابلیت نوآوری فناورانه، رفتار عادلانه
تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد بانک‌های شهر ایلام با نقش میانجی بازار گرایی	شیری و همکاران (۲۰۱۸)	مدیریت کیفیت جامع، عملکرد، بازار گرایی
تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر نوآوری با تبیین نقش میانجی یادگیری بین سازمانی	شول و مزروعی نصرآبادی (۲۰۱۷)	مدیریت کیفیت فراگیر، نوآوری، یادگیری بین سازمانی
بررسی اثر مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی بر عملکرد تعاونی‌ها از دیدگاه اعضای تعاونی‌های مرغداران استان کرمانشاه	خسروی و همکاران (۲۰۱۷)	کارآفرینی سازمانی، عملکرد
تعیین رابطه بین مدیریت کیفیت فراگیر و عملکرد مالی با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه فکری	حسینی (۲۰۱۶)	مدیریت کیفیت فراگیر، عملکرد مالی، سرمایه فکری

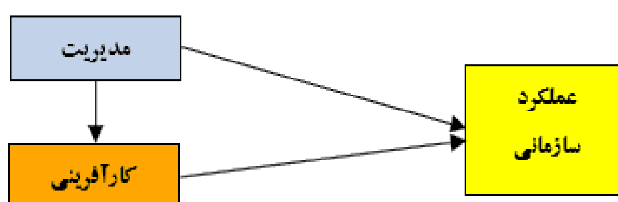
[1] Shardari et al.
[2] Chen and Huang
[3] Hung et al
[4] Topalović
[5] Anil and Satish
[6] Zehir et al.

جدول ۱- ادامه.

Table 1- Continued.

موضوع پژوهش	محققان و سال	متغیرهای کلیدی
تأثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی	رضایی و همکاران (۲۰۱۶)	گرایش کارآفرینانه، عملکرد سازمانی
بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و عملکرد سازمانی	شاردری و همکاران (۲۰۱۵)	کارآفرینی سازمانی، عملکرد سازمانی
بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی در شرکت رنگ‌سازی ایران	محققان پژوهش حاضر	مدیریت کیفیت فراگیر، عملکرد سازمانی، کارآفرینی

همان‌گونه که از **جدول ۱** ملاحظه می‌شود، در هیچ پژوهش داخلی به بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی پرداخته نشده است. بدین منظور برای پر کردن شکاف پژوهش‌های قبلی، این پژوهش باهدف بررسی موضوع مذکور در شرکت رنگ‌سازی ایران انجام‌گرفته است. مدل مفهومی استخراجی در **شکل ۱**، ارائه‌شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (الدهافری و السویدی، ۲۰۱۶).

Figure 1- Conceptual model of research (Al-Dahafari and Al-Suwaidi, 2016).

۳- روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش ازلحاظ هدف، کاربردی؛ از جنبه گردآوری اطلاعات، توصیفی- پیمایشی و ازنظر نحوه اجرا، همبستگی می‌باشد. کاربردی است، زیرا به‌محض اتمام پژوهش یافته‌های آن قابلیت کاربرد در جامعه موردپژوهش را دارند (سرمد و همکاران[1]، ۲۰۰۷). توصیفی است؛ زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف است (شریفی و شریفی[2]، ۲۰۰۴). همچنین همبستگی است؛ زیرا به بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق می‌پردازد. بر اساس آخرین آمار، جامعه آماری شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت رنگ‌سازی و اندازه نمونه‌ای به حجم ۱۳۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شد. به‌منظور نمونه‌گیری نیز پس از برآورد حجم نمونه با رابطه ۱ و با عنایت به برقراری شانس برابر در تکمیل پرسشنامه توسط کارکنان از روش تصادفی ساده استفاده شد.

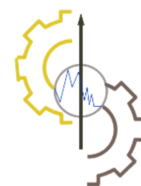
$$n=\frac{N z^2_{1-\alpha/2} pq}{Nd^2+Z^2_{1-\alpha/2} pq}=\frac{200\times(1/96)^2\times(0/5)(0/5)}{200\times(0/05)^2+(1/96)^2\times(0/5)(0/5)}=132. \qquad (۱)$$

۴- یافته‌های تحقیق

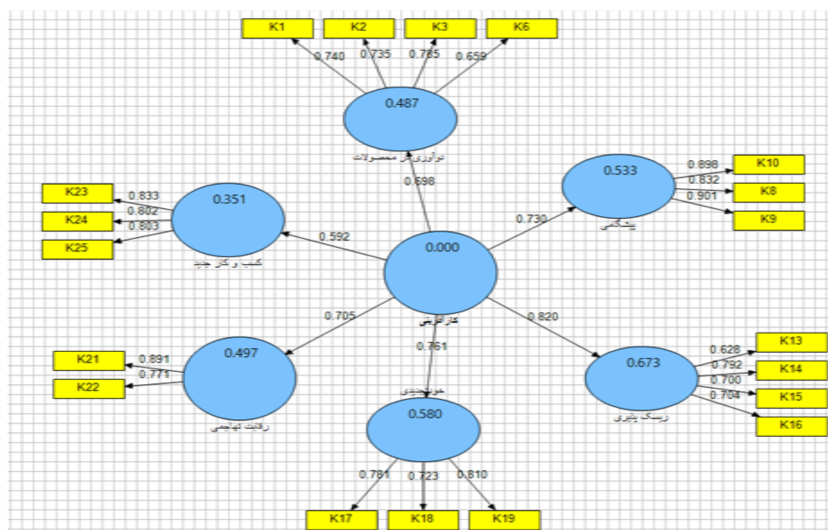
۴-۱- ارزیابی مدل اندازه‌گیری مربوط به متغیر کارآفرینی

شکل ۲ خروجی نرم‌افزار *Smart-Pls* در خصوص مدل اصلاحی اندازه‌گیری مربوط به متغیر کارآفرینی می‌باشد. همچنین، **شکل ۳** نمرات *t* مربوط به بارهای عاملی **شکل ۲** را نشان می‌دهد.

[1] Sarmad et al.
[2] Sharifi and Sharifi

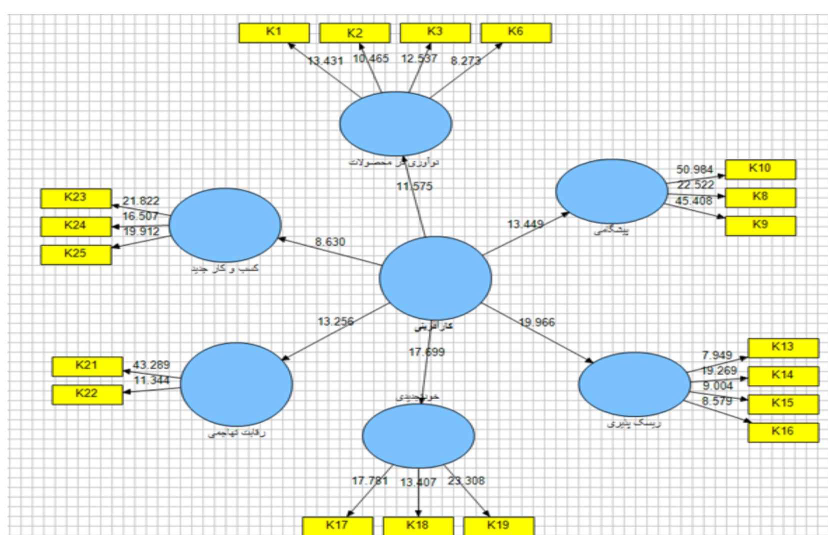


اجلی و همکاران/ مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره ۲، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۰، صفحه: ۱۵۲-۱۳۷



شکل ۲- آزمون مدل اولیه اندازه‌گیری کارآفرینی.

Figure 2- Test of the initial model of entrepreneurship measurement.



شکل ۳- نمرات T مربوط به آزمون مدل اولیه اندازه‌گیری کارآفرینی.

Figure 3- T scores related to the test of the initial model of entrepreneurship measurement.

تحلیل عاملی تأییدی: با توجه به **شکل ۳**، همه سؤالات (به جزء سؤالات ۴، ۵، ۷، ۱۱، ۱۲، ۲۰) به دلیل دارا بودن بارهای عاملی مناسب و بالای ۰/۵ بر متغیر مکنون، در مدل آورده شدند و با توجه به نمره t در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند. به عبارتی، مقدار t متناظر با هر بار عاملی بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۸) و درنتیجه، این نشانگرها از دقت لازم در اندازه‌گیری سازه‌ها برخوردار بوده و وارد تحلیل نهایی گردیدند.

آزمون پایایی: با توجه به **جدول ۲**، پایایی ترکیبی (pدلوین- گلدشتاین) و آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مربوط به کارآفرینی بالاتر از ۰/۷۰ و پایایی مدل اندازه‌گیری تائید می‌شود.

آزمون روایی: برای بررسی روایی مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا و شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (*AVE*) استفاده شد. شاخص *AVE* در مورد سازه کارآفرینی برای تمامی متغیرها از میزان ۰/۵۰ بیشتر و روایی همگرای متغیر کارآفرینی تأیید می‌شود که در **جدول ۳** نشان داده‌شده است.

جدول ۲- مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای مدل اندازه‌گیری متغیر کارآفرینی.
Table 2- Combined reliability and Cronbach's alpha values for the entrepreneurial variable measurement model.

مؤلفه‌ها	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
نوآوری در محصولات و خدمات	0/82	0/71
پیشگامی	0/91	0/85
ریسک‌پذیری	0/80	0/70
خودتجدیدی	0/82	0/71
رقابت تهاجمی	0/82	0/70
کسب‌وکار جدید	0/85	0/74

جدول ۳- مقادیر AVE برای مدل اندازه‌گیری متغیر کارآفرینی.
Table 3- AVE values for the entrepreneurial variable measurement model.

متغیر اول	AVE
نوآوری در محصولات و خدمات	0/53
پیشگامی	0/77
ریسک‌پذیری	0/50
خودتجدیدی	0/60
رقابت تهاجمی	0/69
کسب‌وکار جدید	0/66

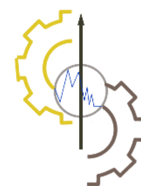
آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری: با مقدار مثبت این شاخص، مدل اندازه‌گیری انعکاسی از کیفیت لازم برخوردار است. با توجه به **جدول ۴**، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا می‌باشد که این خود کیفیت مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌نماید.

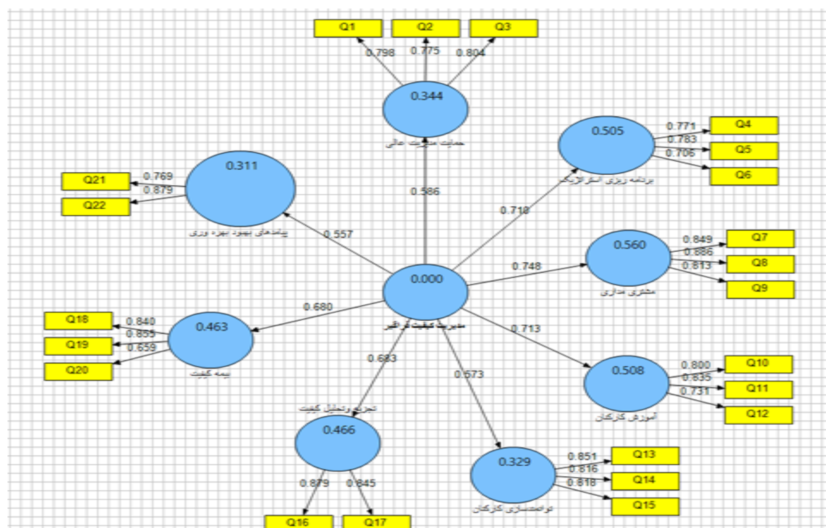
جدول ۴- شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای متغیر کارآفرینی.
Table 4- Subscription index with cross validity for entrepreneurship variable.

متغیر	شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM)
نوآوری در محصولات و خدمات	0/24
پیشگامی	0/42
ریسک‌پذیری	0/35
خودتجدیدی	0/33
رقابت تهاجمی	0/35
کسب‌وکار جدید	0/21

۴-۲- ارزیابی مدل اندازه‌گیری مربوط به متغیر مدیریت کیفیت فراگیر

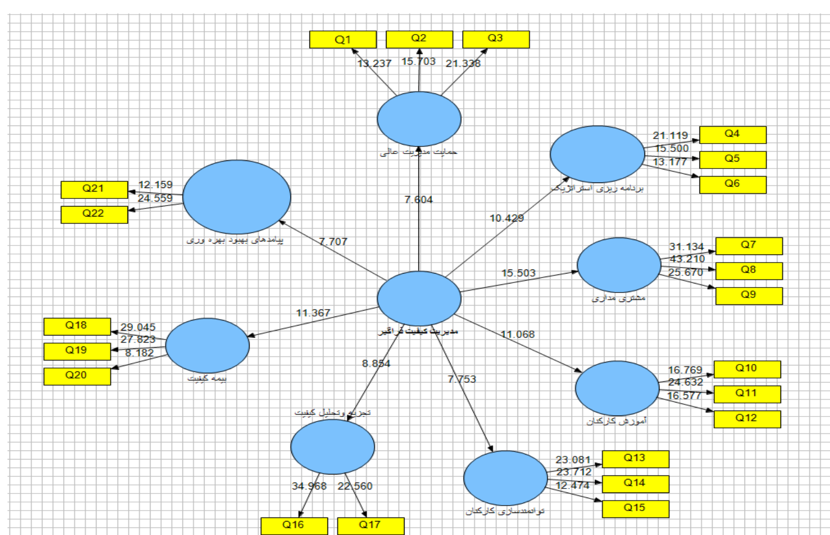
شکل ۴ به بررسی بارهای عاملی و **شکل ۵** به بررسی معناداری بارهای عاملی می‌پردازد.





شکل ۴- آزمون مدل اولیه اندازه‌گیری مدیریت کیفیت فراگیر.

Figure 4- Test of the initial model of total quality management measurement.



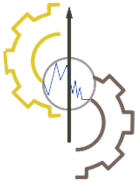
شکل ۵: نمرات T مربوط به آزمون مدل اولیه اندازه‌گیری مدیریت کیفیت فراگیر.

Figure 5- T scores related to the test of the initial model of total quality management measurement.

تحلیل عاملی تأییدی: همان‌طور که در **شکل**های **۴** و **۵** مشخص است همه سؤالات به دلیل اینکه بارهای عاملی آن‌ها بالای ۰/۵ بود در مدل آورده شدند و تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی مناسبی بر متغیر مکنون مربوط به خود هستند و این بارهای عاملی با توجه نمره t در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند. به‌عبارتی‌دیگر، مقدار t متناظر با هر بار عاملی بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۸) است. درنتیجه، می‌توان گفت این نشانگرها از دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های مربوط به خود برخوردار هستند، لذا وارد تحلیل نهایی گردیدند.

آزمون پایایی: با توجه به **جدول ۵**، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مربوط به مدیریت کیفیت فراگیر بالاتر از ۰/۷۰ و پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آزمون روایی: با توجه به **جدول ۶**، شاخص *AVE* در مورد متغیر اول از میزان ۰/۵۰ بیشتر و دلیل بر روایی همگرای مناسب مدل اندازه‌گیری متغیر مدیریت کیفیت فراگیر است.



جدول ۵- مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مدل اندازه‌گیری مدیریت کیفیت فراگیر.

Table 5- Combined reliability and Cronbach's alpha values of quality management measurement model.

مؤلفه‌ها	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
حمایت و رهبری مدیریت عالی	0/83	0/71
برنامه‌ریزی استراتژیک	0/80	0/70
مشتری مداری (تمرکز بر مشتری)	0/88	0/81
شناسایی و آموزش کارکنان	0/83	0/70
توانمندسازی کارکنان و کار تیمی	0/87	0/77
اندازه‌گیری و تجزیه‌وتحلیل کیفیت	0/85	0/75
بیمه کیفیت	0/83	0/71
پیامدهای بهبود بهره‌وری و کیفیت	0/81	0/72

جدول ۶- مقادیر AVE برای مدل اندازه‌گیری متغیر مدیریت کیفیت فراگیر.

Table 6- AVE values for the measurement model of TQM.

متغیر	شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM)
حمایت و رهبری مدیریت عالی	0/24
برنامه‌ریزی استراتژیک	0/36
مشتری مداری (تمرکز بر مشتری)	0/42
شناسایی و آموزش کارکنان	0/21
توانمندسازی کارکنان و کار تیمی	0/37
اندازه‌گیری و تجزیه‌وتحلیل کیفیت	0/43
بیمه کیفیت	0/51
پیامدهای بهبود بهره‌وری و کیفیت	0/28

آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری: با توجه به **جدول ۷**، در مدل اندازه‌گیری موردبررسی، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا و کیفیت مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

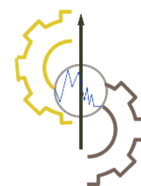
جدول ۷- شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای متغیر مدیریت کیفیت فراگیر.

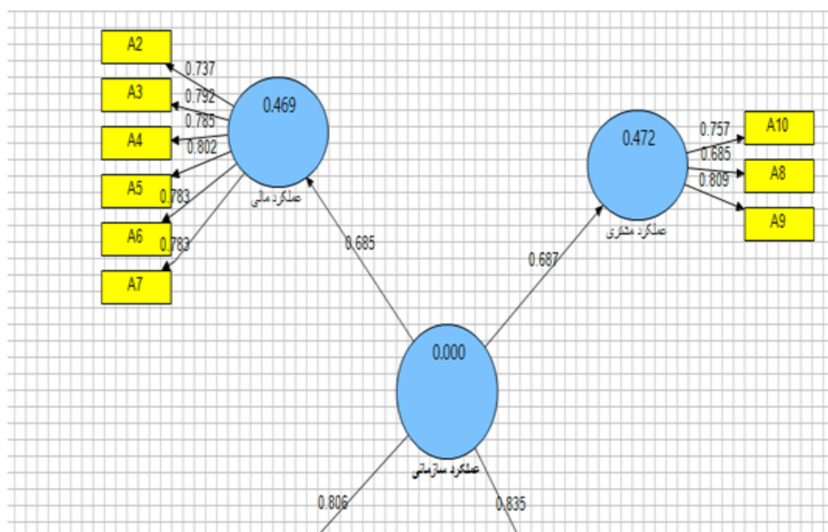
Table 7- Cross-validity subscription index for TQM variable.

متغیر	شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM)
حمایت و رهبری مدیریت عالی	0/24
برنامه‌ریزی استراتژیک	0/36
مشتری مداری (تمرکز بر مشتری)	0/42
شناسایی و آموزش کارکنان	0/21
توانمندسازی کارکنان و کار تیمی	0/37
اندازه‌گیری و تجزیه‌وتحلیل کیفیت	0/43
بیمه کیفیت	0/51
پیامدهای بهبود بهره‌وری و کیفیت	0/28

۴-۳- ارزیابی مدل اندازه‌گیری مربوط به متغیر عملکرد سازمانی

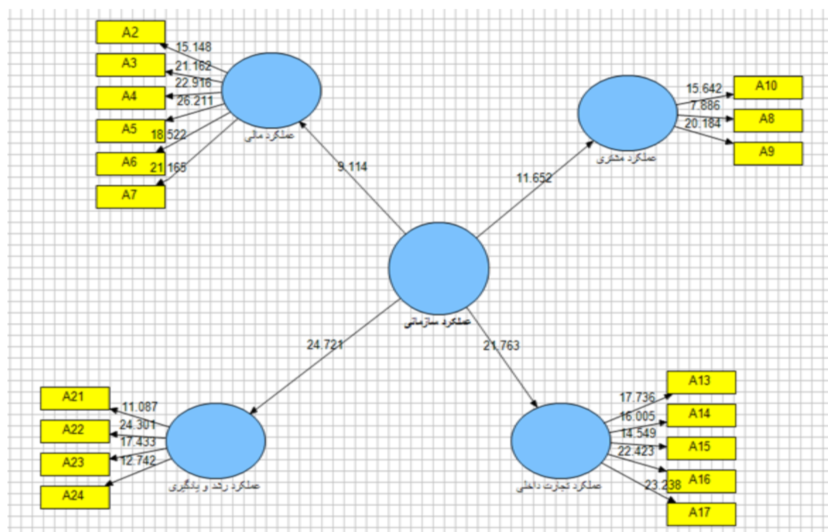
در ادامه به بررسی نمودار بارهای عاملی و معناداری آن‌ها پرداخته می‌شود. **شکل ۶** به بررسی بارهای عاملی و **شکل ۷** به بررسی معناداری بارهای عاملی می‌پردازد.





شکل ۶- آزمون مدل اولیه اندازه‌گیری عملکرد سازمانی.

Figure 6- Testing the initial model of measuring organizational performance.



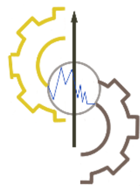
شکل ۷- نمرات T مربوط به آزمون مدل اولیه اندازه‌گیری عملکرد سازمانی.

Figure 7- T scores related to the test of the initial model of organizational performance measurement.

تحلیل عاملی تأییدی: با توجه به **شکل ۷**، همه سؤالات (به‌جز سؤالات ۱، ۱۱، ۱۲، ۱۹، ۲۰، ۱۸، ۲۵ و ۲۶) به دلیل اینکه بارهای عاملی آن‌ها بالای ۰/۵ بود در مدل آورده شدند و تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی مناسبی بر متغیر مکنون مربوط به خود هستند و این بارهای عاملی با توجه نمره *t* در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند. به‌عبارتی‌دیگر، مقدار *t* متناظر با هر بار عاملی بیشتر از مقدار بحرانی آن (۲/۵۸) در سطح ۰/۰۱ است. درنتیجه، این نشانگرها از دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه‌های مربوط به خود برخوردار بوده و وارد تحلیل نهایی گردیدند.

آزمون پایایی: با توجه به **جدول ۸**، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مربوط به عملکرد سازمانی بالاتر از ۰/۷۰ و پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آزمون روایی: با توجه به **جدول ۹**، شاخص *AVE* در مورد متغیر اول از میزان ۰/۵۰ بیشتر و دلیل بر روایی همگرای مناسب مدل اندازه‌گیری متغیر عملکرد سازمانی است.



جدول ۸- مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ برای مدل اندازه‌گیری عملکرد سازمانی.
Table 8- Combined reliability and Cronbach's alpha values for the organizational performance measurement model.

مؤلفه‌ها	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
عملکرد مالی	0/90	0/87
عملکرد مشتری	0/80	0/71
عملکرد تجارت داخلی	0/88	0/73
عملکرد رشد و یادگیری	0/85	0/76

جدول ۹- مقادیر AVE برای مدل اندازه‌گیری متغیر عملکرد سازمانی.
Table 9- AVE values for the organizational performance variable measurement model.

متغیر	AVE
عملکرد مالی	0/61
عملکرد مشتری	0/56
عملکرد تجارت داخلی	0/61
عملکرد رشد و یادگیری	0/58

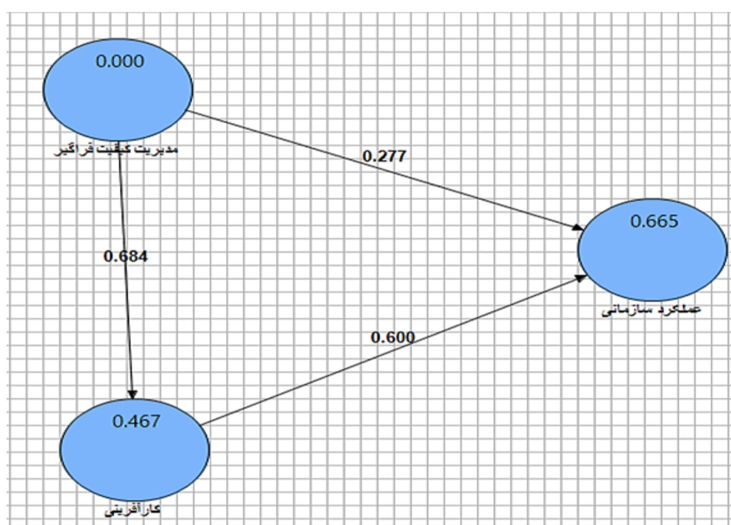
آزمون کیفیت مدل اندازه‌گیری: با توجه به **جدول ۱۰**، مقادیر شاخص اشتراک با روایی متقاطع مثبت و بالا می‌باشد که این خود کیفیت مدل اندازه‌گیری را تأیید می‌نماید.

جدول ۱۰- شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای متغیر عملکرد سازمانی.
Table 10- Cross-validity subscription index for organizational performance variable.

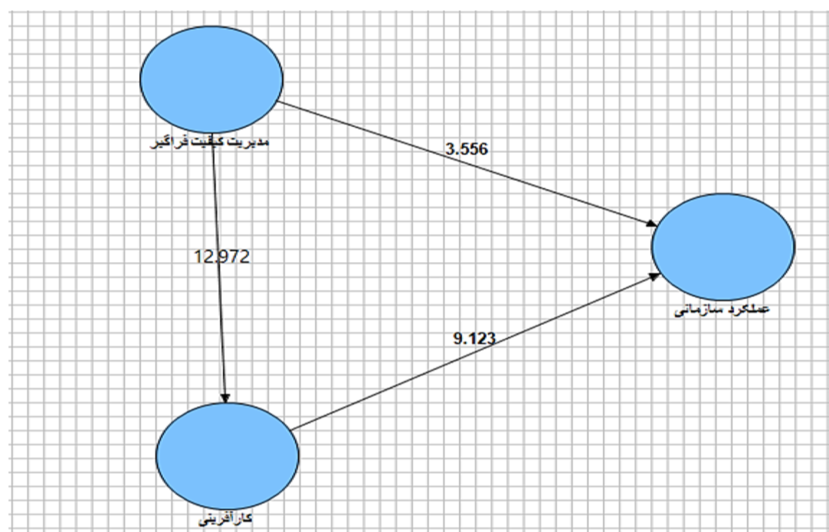
متغیر	شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM)
عملکرد مالی	0/24
عملکرد مشتری	0/49
عملکرد تجارت داخلی	0/35
عملکرد رشد و یادگیری	0/31

۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش

در اینجا بعد از بررسی مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، به بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. **شکل ۸** مربوط به ضریب مسیر رابطه بین متغیرهای پژوهش است و معنی‌داری آن با توجه به **شکل ۹** سنجیده می‌شود. درواقع وقتی مقدار تی با توجه به **شکل ۹** بالاتر از (۱/۹۶) باشد، ضریب مسیر نیز معنی‌دار است و بر متغیر موردنظر تأثیر دارد.



شکل ۸- مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب مسیر.
Figure 8- Structural equation model in the mode of estimating path coefficients.



شکل ۹- مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری ضرایب مسیر.
Figure 9- Structural equation model in the significant state of path coefficients.

در **جدول ۱۱**، نتایج خروجی نرم‌افزار برای ضریب مسیر و معناداری ارائه‌شده است:

جدول ۱۱- نتایج ضریب مسیر و معناداری و کیفیت مدل.
Table 11- Path coefficient results and significance and quality of the model.

اثر سازه	سازه (میانجی)	به سازه (تأثیر مستقیم)	ضریب مسیر	مقدار t
مدیریت کیفیت فراگیر	-	کارآفرینی	0/684	12/972
مدیریت کیفیت فراگیر	-	عملکرد سازمانی	0/277	3/556
کارآفرینی	-	عملکرد سازمانی	0/600	9/123
مدیریت کیفیت فراگیر	کارآفرینی	عملکرد سازمانی	0/41	-
سطح معنی‌داری	**R^2**	**آزمون اندازه اثر (R^2) هر متغیر یا F^2**	**آزمون ارتباط پیش‌بین (Q^2)**	**آزمون کیفیت کلی مدل**
0/01	0/467	-	0/126	
0/01	0/665	0/11	0/261	0/53
0/01		0/24		
0/01	با توجه به این تأثیر، کارآفرینی نقش میانجی جزئی را دارد.			

همان‌طور که در **جدول ۱۱** مشخص است و همچنین با توجه به **شکل**‌های ۸ و **۹**، فرضیه‌های ۱ تا ۴ پژوهش به‌احتمال ۰/۹۵ و ۰/۹۹ معنادار است. لذا فرضیه صفر رد و فرضیه یک پذیرفته می‌شود.

- مقدار تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر کارآفرینی (۰/۶۸۴)، می‌باشد که به‌احتمال ۰/۰۱ معنادار است و این تأثیر مثبت و معناداری می‌باشد.
- مقدار تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی (۰/۲۷۷)، می‌باشد که به‌احتمال ۰/۰۱ معنادار است و این تأثیر مثبت و معناداری می‌باشد.
- مقدار تاثیر کارآفرینی بر عملکرد سازمانی (۰/۶۰۰)، می‌باشد که به‌احتمال ۰/۰۱ معنادار است و این تأثیر مثبت و معناداری می‌باشد.
- مقدار تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی تأثیر دارد که این مقدار ۰/۴۱ می‌باشد.

مقادیر R^2 می‌گوید که متغیرهای مستقل روی‌هم‌رفته تا چه اندازه رفتار متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کند. اگر تعداد متغیرهای مستقل کمتر از ۵ تا باشد این مقدار به شرح زیر است: مقدار ۰/۱۹ ضعیف، ۰/۳۳ متوسط و ۰/۶۶ است. با توجه به اینکه مقدار R^2 برای دو سازه درونزا، ۰/۴۶۷، ۰/۶۶۵، است، می‌توان گفت که تقریباً در سطح متوسط و قوی قرار دارد. آزمون F^2 اندازه اثر هر یک از متغیرها را به تنهای می‌سنجد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: مقدار ۰/۰۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش (۰/۱۱، ۰/۲۴)، اندازه اثر هر یک از متغیرها ضعیف و متوسط و می‌باشد. آزمون Q^2 بیان می‌کند که آیا کیفیت پیش‌بینی ما برای رد و یا تأیید فرضیات بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: مقدار ۰/۲ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه

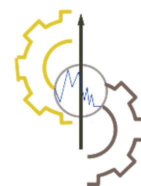
به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش‌بینی فرضیه‌های پژوهش در حد متوسط است. حال برای تأیید کیفیت مدل به سراغ آزمون *GOF* می‌رویم. استاندارد این مقدار شامل ۰/۱ ضعیف، ۰/۱۵ متوسط و ۰/۳۵ قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش(۰/۵۳)، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است.

۶- نتیجه‌گیری

در محیط متلاطم امروزی، ارائه بهترین عملکرد سازمانی به اساسی‌ترین دغدغه مدیران سازمان‌ها مبدل شده است و مدیران می‌کوشند تا با بهره‌گیری از تکنیک‌های مختلف، به عملکرد برتر دست یابند و در این راستا قابلیت‌های بازاریابی از عوامل مؤثر در دست‌یابی به مزیت رقابتی و عملکرد برتر برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند (قیومی و ابراهیمی[۱]، ۲۰۱۶). همواره در بیشتر سازمان‌ها در سرتاسر دنیا، مدیران به دنبال ارتقاء و بهبود عملکرد سازمان‌های خویش می‌باشند، به‌عبارت‌دیگر، امروزه اگر سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را حفظ کرده و به نحوی عمل کنند که باعث بقاء، توسعه و موفقیتشان شود، ضروری است که در عملکرد خود تجدیدنظر کرده و تعهدات خود نسبت به ارباب‌رجوعان را به‌درستی ایفاء کنند. در این زمینه، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه‌جانبه سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان نموده است (رضایی و همکاران[۲]، ۲۰۱۵). در چنین شرایطی، سازمان‌ها ناگزیرند در جستجوی روش‌های جدیدی برای بهبود عملکرد خود باشند. مدیریت کیفیت فراگیر و کارآفرینی یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی می‌باشد. باوجوداینکه کارآفرینی علم جدیدی است، امروزه در تمامی ابعاد توسعه مطرح‌شده است و مهم‌ترین دستاورد کارآفرینی برای توسعه کشور ایجاد اشتغال و رفاه و ثروت و شناخت فرصت‌های مناسب است و حتی عده‌ای از جامعه شناسان و روان شناسان معتقدند که کارآفرینی می‌تواند به‌عنوان یک مکانیزم، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان شود، به‌طوری‌که امروزه کشورهای توسعه‌یافته از یک زاویه‌ی جدید شرکت‌های خود را در یک محیط کاملاً متغیر، پویا نگه‌داشته‌اند و علت آن کشف و پرورش انسان‌های خاصی است که نقش‌آفرینی می‌کنند و موجب ایجاد بستر موفقیت‌ها می‌شوند (سلیمانی و همکاران[۳]، ۲۰۱۳). می‌توان گفت که اهمیت کیفیت کالا و خدمات و افزایش بهره‌وری، سودآوری و جذب مشتری موجب شده است مدیران برای شناسایی یک سیستم مناسب مدیریت کیفیت در سازمان و اجرای مؤثر آن با کمک افراد سازمان ترغیب شوند تا بتوانند در بازارهای داخلی و خارجی فعالیت کنند و به تعالی سازمانی دست یابند که در سال‌های اخیر سیستم مدیریت کیفیت فراگیر به دلیل قابلیت‌های بالایی که در بهبود و کنترل کیفیت دارد موردتوجه مدیران و سازمان قرارگرفته است. مدیریت کیفیت فراگیر تأکید کیفیتی سازمان از تهیه‌کننده تا مصرف‌کننده در بر دارد که به پاسخگویی به انتظارات مشتریان از کیفیت کالا و خدمات منجر می‌شود. همچنین تجارت در محیطی رقابتی و پویا شرکت‌ها را ملزم می‌کند تا به‌طور مداوم قابلیت‌ها و عملکرد تجاری خود را بهبود بخشیده و ارتقاء دهند (حمیدی و حسینی[۴]، ۲۰۱۷). از طرفی با افزایش عدم اطمینان محیطی، تغییرات سریع و چالش‌های جدید جهانی، یکی از راهکارهای مؤثر در جهت تطابق با تحولات مداوم و ربودن گوی سبقت از رقبا گرایش به سمت کارآفرینی است. به همین منظور، افزایش توانایی افراد کارآفرین برای شروع و ادامه‌ی فعالیت‌های کارآفرینانه، توجه به نقش شبکه‌های اجتماعی و تعامل میان آن‌ها و همچنین در نظر گرفتن سرمایه‌ی اجتماعی به‌عنوان عامل ارتباط‌دهنده میان شبکه‌های کسب‌وکار نوآور با شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه و تأمین منابع و امکانات لازم در این زمینه، از ضرورت اساسی برخوردار است (حسینی نیا و علوی[۵]، ۲۰۱۷). امید می‌رود با روشن شدن بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی بر عملکرد سازمانی به گسترش آگاهی و درک در این زمینه کمک شود، این مهم برای مسئولان مؤثر واقع خواهد شد. همچنین انجام این پژوهش به دست‌اندرکاران و ذی‌نفعان این حوزه کمک می‌کند که با مدنظر قرار دادن مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی و کنترل مداوم شاخص‌های آن در شرکت رنگ‌سازی ایران بتوانند عوامل کلیدی و مؤثر در افزایش عملکرد سازمانی را تشخیص داده و با استفاده از آن عوامل، موجبات بهبود مزیت رقابتی را فراهم آورند. در پژوهش حاضر، پس از بررسی تأثیر مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی در شرکت رنگ‌سازی ایران، نتایج زیر در رابطه با فرضیات پژوهش حاصل شد:

---

[۱] Ghayumi and Ebrahimi
[۲] Rezaei et al.
[۳] Soleymani et al.
[۴] Hamidi and Hosseini
[۵] Hosseini Nia and Alavi



فرضیه (۱): مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی شرکت رنگ‌سازی تأثیر معنادار دارد. یافته‌ها حاکی از این است که مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی در شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. به‌عبارت‌دیگر افزایش و تقویت مدیریت کیفیت فراگیر منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. این نتیجه با یافته‌های پیشین مطابقت و همخوانی دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش هم‌راستا با یافته‌های بهارستان و همکاران[۱] (۲۰۱۳) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند که مدیریت کیفیت جامع با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. نتایج نیز با یافته‌های کسمتی[۲] (۲۰۰۵) همخوانی دارد که در پژوهشی نشان داد که بین مدیریت کیفیت جامع و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج همچنین هم‌راستا با یافته‌های الدهافری و السویدی (۲۰۱۶) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. درنهایت نتایج نشان داد که مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گرایش به کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج نیز هم‌راستا با یافته‌های آنیل و ساتیش (۲۰۱۷) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و ابعاد آن تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شرکت‌های هندی دارد. اهمیت کیفیت کالا و خدمات و افزایش بهره‌وری، سودآوری و جذب مشتری موجب شده است مدیران برای شناسایی یک سیستم مناسب مدیریت کیفیت در سازمان و اجرای مؤثر آن با کمک افراد سازمان ترغیب شوند تا بتوانند در بازارهای داخلی و خارجی فعالیت کنند و به تعالی سازمانی دست یابند که در سال‌های اخیر سیستم مدیریت کیفیت فراگیر به دلیل قابلیت‌های بالایی که در بهبود و کنترل کیفیت دارد موردتوجه مدیران و سازمان قرارگرفته است. مدیریت کیفیت فراگیر تأکید کیفیتی سازمان از تهیه‌کننده تا مصرف‌کننده را در بر دارد که به پاسخگویی به انتظارات مشتریان از کیفیت کالا و خدمات منجر می‌شود.

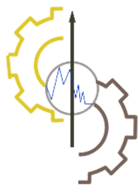
فرضیه (۲): کارآفرینی بر عملکرد سازمانی در شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر معنادار دارد. یافته‌ها حاکی از این است که کارآفرینی بر عملکرد سازمانی در شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. به‌عبارت‌دیگر افزایش کارآفرینی منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. این نتیجه با یافته‌های پیشین مطابقت و همخوانی دارد. در همین زمینه نتایج این پژوهش هم‌راستا با یافته‌های رضایی و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند که تقویت گرایش کارآفرینانه به‌طور مستقیم منجر به بهبود عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود. نتایج نیز هم‌راستا با یافته‌های شاردری و همکاران (۲۰۱۵) می‌باشد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی شامل نوآوری، ریسک‌پذیری، پیشگامی و رقابت تهاجمی با عملکرد تجاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج همچنین هم‌راستا با یافته‌های الدهافری و السویدی (۲۰۱۶) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در آن سازمان می‌کوشد تا همه کارکنان بتوانند در نقش کارآفرین انجام‌وظیفه کنند و تمام فعالیت‌های کارآفرینانه فردی و گروهی به‌طور مستمر، سریع و راحت در سازمان مرکزی یا شرکت تحت پوشش به ثمر برسد. کارآفرینی، یادگیری کلی شرکت را بهبود داده و باعث ایجاد دانشی می‌شود که منابع مزیت رقابتی شرکت را ساخته و تنظیم مجدد می‌کند. کارآفرینی سازمانی عملکرد سازمانی را به‌وسیله افزایش پیشگامی، ریسک‌پذیری، ارتقاء محصول و فرایند و نوآوری خدمات بهبود می‌دهد.

فرضیه (۳): مدیریت کیفیت فراگیر بر کارآفرینی در شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر معنادار دارد. یافته‌ها حاکی از این است که مدیریت کیفیت فراگیر بر کارآفرینی در شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. به‌عبارت‌دیگر افزایش مدیریت کیفیت فراگیر منجر به بهبود کارآفرینی می‌شود. این نتیجه با یافته‌های پیشین مطابقت و همخوانی دارد. در همین زمینه نتایج پژوهش هم‌راستا با یافته‌های الدهافری و السویدی (۲۰۱۶) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. شرکتی که از مدیریت کیفیت جامع برخوردار است، به کارکنان و برآورده شدن نیازها و خواسته‌های آنان توجه ویژه‌ای دارد؛ بنابراین در مقابل نیازهای آنان قادر است از خود واکنشی سریع نشان بدهد و می‌تواند منابع محدود خود را بر روی فعالیت‌هایی متمرکز کند که به رضایت ایشان منتهی می‌شود. شرکت کیفی، محصول مدیریت فرایند مدار و مدیریت کیفیت جامع است. در این شرکت بین همه کارکنان ارتباط مطلوبی برقرار است. به مدیران و کارکنان قدرت می‌دهند تا فرصت را برای توسعه‌ی کیفیت در شرکت درک کرده و با ابزارهای مدیریت موجبات توسعه را فراهم آورند. در این شرکت همه کارکنان در

---

[۳] Baharestan et al.
[۴] Kesmati

غنی‌سازی و ارتقای کیفیت سازمان مشارکت دارند. طبیعتاً کارکنان در چنین شرکتی، بهتر می‌توانند ایده‌های نو و جدید خود را در سازمان ارائه دهند.



فرضیه (۴): مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی در شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر معنادار دارد. یافته‌ها حاکی از این است که مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی کارآفرینی در شرکت رنگ‌سازی ایران تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ که این مقدار در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است. به‌عبارت‌دیگر افزایش مدیریت کیفیت فراگیر منجر به بهبود کارآفرینی و عملکرد سامانی می‌شود. این نتیجه با یافته‌های پیشین مطابقت و همخوانی دارد. در همین زمینه نتایج پژوهش هم‌راستا با یافته‌های الدهافری و السویدی (۲۰۱۶) می‌باشد که در پژوهشی نشان دادند که مدیریت کیفیت فراگیر و گرایش به کارآفرینی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نهایتاً نتایج نشان داد که مدیریت کیفیت فراگیر بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گرایش به کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیریت کیفیت فراگیر با ارتباطی که با توانایی یادگیری، جذب، تطابق و اجرای تغییر نگرش‌های سازمان و تلفیق آن‌ها در سازمان دارد به‌مثابه ابزاری در حفظ این مزیت رقابتی و رسیدن به عملکرد سازمانی است. سازمان‌هایی که از این سیستم استفاده می‌کنند، منافع بسیاری ازجمله تولید محصولات باکیفیت بالاتر، رضایت بیشتر مشتریان، کاهش هزینه، بهبود مالی، کیفیت و نوآوری در عملکرد و علاوه بر این بهبود رضایت کارکنان نصیب آنان می‌شود.

۷- پیشنهادهای پژوهش

پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت رنگ‌سازی ایران از طریق آموزش‌های مستمر زمینه رشد و بالندگی و تعالی زیردستان خود را فراهم کنند. پیشنهاد می‌شود که مدیران شرکت رنگ‌سازی ایران زمینه مشارکت کارکنان در کلیه فعالیت‌های سازمان را فراهم آورند. برای این‌که فضای بهبود کیفیت در شرکت رنگ‌سازی ایران ایجاد شود، باید مجموعه مدیریت و کارکنان سازمان به چهار مقوله بهبود مستمر یعنی پذیرش فلسفه بهبود، همفکری و همکاری گروهی و فراگیری دائمی در سازمان بسیار توجه کنند و این امر به فرهنگ‌سازی و هم مشارکت کارکنان سازمان نیاز دارد. مدیران باید کارمندان خود را مورد راهنمایی، آموزش و حمایت قرار داده و توانایی‌هایشان را در یك فرایند منظم رشد و توسعه دهند؛ زیرا کارمندانی که دارای سطح توانمندی فردی بالایی هستند، احساس تسلط بیش‌تری دارند، به ابتکار بیشتر دست می‌زنند، در کارهایشان احساس مسئولیت بیش‌تری می‌کنند و سریع‌تر یاد می‌گیرند. آیین‌نامه‌های موردنیاز جلسات و نحوه گزارش دهی برنامه‌ریزی استراتژیک مشخص شوند. به مسئولان شرکت رنگ‌سازی ایران پیشنهاد می‌شود با استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان و ارائه برنامه‌های آموزشی مستمر برای بالابردن سطح مهارتهای شغلی آنان را به‌گونه‌ای طراحی نمایند که علاوه برافزایش احساس شایستگی در شغل (که منجر به توانمندی کارکنان می‌شود)، منجر به کیفیت فعالیت‌ها می‌شود. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی به بررسی رابطه بین متغیرها با استفاده از مدل‌های دیگر پرداخته شود و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه گردد. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بعدی را بر اساس نمونه‌های بزرگ‌تر انجام دهند. در تحقیقات آتی به انجام تحقیق کیفی و یا آمیخته در رابطه با متغیرها پرداخته شود.

تعارض منافع

نویسندگان در نگارش این اثر هیچ تعارض منافعی با هم ندارند.

منابع

Ahmadi, P., Khodad Hosseini, S. H., & Mashayekh Hosseini, L. (2016). Performance evaluation based on the indicators of EFQM organizational excellence model (case study: Iran Khodro Mazandaran). *The first international conference on new paradigms of business and organizational intelligence management*, Tehran, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/500497/

Al-Dhaafri, H. S., & Al-Swidi, A. (2016). The impact of total quality management and entrepreneurial orientation on organizational performance. *International journal of quality & reliability management*, *33*(5), 597-614. https://doi.org/10.1108/IJQRM-03-2014-0034

Anil, A. P., & Satish, K. P. (2016). Investigating the relationship between TQM practices and firm's performance: a conceptual framework for Indian organizations. *Procedia technology*, *24*, 554-561. https://doi.org/10.1016/j.protcy.2016.05.103

Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of small business and enterprise development*, *10*(1), 7-24.

Babaei, M., & Majidi, M. (2015). Factors affecting the empowerment of human resources in the logistics unit of Saipa Company. *Annual conference on management and business economics,* Tehran, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/papers/l-6267/

Baharestan, O., Akbari, P., & Shaemi Barzaki, A. (2013). The analysis of the impact of information technology and Total Quality Management on organizational performance. *Information and communication technology in educational sciences, 3*(*2*(10)), 47-68. (**In Persian**). http://ictedu.iausari.ac.ir/article_632113.html?lang=en

Chen, C. J., & Huang, Y. F. (2010). Creative workforce density, organizational slack, and innovation performance. *Journal of business research*, *63*(4), 411-417.

Ebrahimi Nezhad, M., Ghaderi, Sh., & Ghaderi, J. (2012). Investigating the relationship between strategic management measures and organizational entrepreneurship. *National conference on entrepreneurship and management of knowledge-based businesses,* Babolsar, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/174990/

Ghayumi, A. A., & Ebrahimi, M. (2016). Relationship between marketing capabilities and organizational performance due to environmental conditions (case study: Iran Pegah dairy company). *Conference on applied research in industrial management*, Semnan, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/486761/

Hamidi, M., & Hosseini, M. (2017). The need to implement total quality management. *Second international conference on management and accounting*, Tehran, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/643302/

Hosseini Nia, Gh. H., & Alavi, M. (2017). Investigating and impact of entrepreneurship and social capital in creating innovative business. *Second international conference on management and accounting*, Tehran, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/643025/

Hosseini, L. (2016). *Determining the relationship between total quality management and financial performance with respect to the mediating role of intellectual capital* (Master thesis, Marvdasht Islamic Azad University). Retrieved from https://elmnet.ir/article/11194542-32251/

Hung, R. Y. Y., Lien, B. Y. H., Yang, B., Wu, C. M., & Kuo, Y. M. (2011). Impact of TQM and organizational learning on innovation performance in the high-tech industry. *International business review, 20*(2), 213-225. https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2010.07.001

Kesmati, M. M. (2005). Relationship between Total Quality Management (TQM) and organizational performance. *2nd National conference on performance management*, Tehran, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/23888/

Khosravi, E., Gholamrezai, S., Rahimian, M., & Akbari, M. (2017). The effect of organizational entrepreneurship orientation on the performance of cooperatives from the perspective of poultry cooperatives members in Kermanshah province, Iran. *Journal of rural research, 8*(4), 607-620. (**In Persian**). DOI: 10.22059/JRUR.2017.224305.1043

Masoudi, E. (2021). Impact of total quality management on innovation in small and medium enterprises with the mediating role of organizational learning. *Quarterly journal of industrial technology development, 19*(43), 77-92. (**In Persian**). http://jtd.iranjournals.ir/article_244744.html

Mohammadzadeh, S., & Mehrab Ghouchani, O. (2016). Quality management; from luxury to reality. *5th International conference on accounting and management and 2nd conference on entrepreneurship and open innovation*, Tehran, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/501251/

Nazem, F., & Hamoudi, J. (2006). The relationship between managers' creativity and improving the performance of their employees in oil companies. *Quarterly journal of management extension, 3*(7), 80-89. (**In Persian**). http://ensani.ir/fa/article/36731/

Rezaei Zivalaei, M., & Zand Hesami, H. (2020). The effect of quality management (soft and hard aspects) on organizational innovation performance with the mediating role of technological innovation capability and active behavior of employees (case study: knowledge-based companies). *Industrial management studies, 18*(59), 219-262. (**In Persian**). DOI: 10.22054/JIMS.2021.48758.2422

Rezaei, R., Badsar, M., & Amin Fank, D. (2016). The effect of entrepreneurial orientation on organizational performance of the Jihad-e- Agriculture organization in West Azerbaijan province. *Iranian journal of agricultural economics and development research, 47*(4), 865-877. (**In Persian**). DOI: 10.22059/ijaedr.2016.61333

Rezaei, R., Salahi Moghaddam, N., & Shabanali Fami, H. (2015). The effect of knowledge management on organizational performance of Jihad-e- Agriculture organization in Alborz province. *Agricultural extension and education research, 7*(28), 77-91. (**In Persian**). https://jaeer.srbiau.ac.ir/article_7068.html?lang=en

Sarmad, Z., Bazargan, A., & Hejazi, E. (2007). *Research methods in behavioral sciences*. Agah Publications. (**In Persian**).

Shardari, E., Vali Nafs, A. A., & Padash, M. (2015). Investigating the relationship between organizational entrepreneurship and organizational performance. I*nternational conference on management, culture and economic development,* Mashhad, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/doc/427407/

Sharifi, H. P., & Sharifi, N. (2004). *Research methods in behavioral sciences.* Sokhan Publications.

Shiri, A., Emamian, Y., & Hemati, Kh. (2018). Investigating the impact of Total Quality Management on the performance of Ilam banks with the mediating role of market orientation. *International conference on management, entrepreneurship and economic development*, Takestan, Iran. (**In Persian**). https://civilica.com/papers/l-8795/

Shoul, A., & Mazroui Nasrabadi, E. (2017). Investigation of effect of pervasive quality management on innovation explanation inter-organizational learning mediator role. *Management studies in development and evolution, 26*(84), 125-152. (**In Persian**). DOI: 10.22054/jmsd.2017.7858

Soleymani, M., Niknam, M., & Seyed Salehi, S. A. (2013). Investigating the obstacles and problems of implementing strategic management in Iran's electricity industry. *Journal of quantitative studies in management, 4*(2), 1-18. (**In Persian**). https://www.magiran.com/paper/1903163

Topalović, S. (2015). The implementation of total quality management in order to improve production performance and enhancing the level of customer satisfaction. *Procedia technology*, *19*, 1016-1022.

Zehir, C., Can, E., & Karaboga, T. (2015). Linking entrepreneurial orientation to firm performance: the role of differentiation strategy and innovation performance. *Procedia-social and behavioral sciences*, *210*, 358-367.

